

СІЧЕНЬ 2023 РОКУ

# LEGAL ALERT ТРУДОВЕ ПРАВО



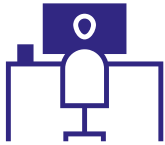
**BKB** BARAN  
KSIĄŻEK  
BIGAJ

Truple  
Konarski  
Podrecki  
& Wspólnicy

# TKP

# Закон про дистанційну роботу та контроль за тверезістю

## Дистанційна робота - закон передбачає, серед іншого:



- визначення правил дистанційної роботи у: (i) угоді між профспілкою та роботодавцем або (ii) регламенті роботодавця (за відсутності профспілки/ якщо угода з профспілкою не укладена); (iii) наказі про дистанційну роботу або (iv) угоді із працівником;
- в угоді чи регламенті, серед іншого, має бути зазначено: групи працівників, які можуть бути охоплені дистанційною роботою; правила покриття витрат, пов'язаних з дистанційною роботою; питання контролю;
- деякі групи працівників зможуть претендувати на дистанційну роботу, яка, як правило, буде обов'язком роботодавця, наприклад, працівники, які виховують дитину до досягнення нею 4 років;
- зобов'язання роботодавця забезпечити працівника встановленням та сервісним обслуговуванням засобів праці, у тому числі технічних пристроїв, необхідних для виконання дистанційної роботи або покрити необхідні витрати, пов'язані з встановленням, обслуговуванням та експлуатацією засобів праці, у тому числі технічних пристроїв, необхідних для виконання дистанційної роботи, а також покриття витрат на електроенергію та телекомунікаційні послуги, необхідні для виконання дистанційної роботи;
- необхідність адаптації змісту умов працевлаштування згідно зі ст. 29 § 3 Трудового кодексу для виконання дистанційної роботи, якщо дистанційна робота була обумовлена під час укладення трудового договору.

## Контроль за тверезістю - закон передбачає, серед іншого:

- запровадження норм щодо контролю за тверезістю (алкоголь) та наявністю наркотиків в організмі працівника: можливість контролю з боку роботодавця чи поліції;
- група або групи працівників, які охоплюються перевіркою на тверезість, і спосіб проведення перевірки на тверезість, включаючи тип пристрою, що використовується для контролю, час і періодичність її проведення, визначаються: (i) у колективному договорі або (ii) у правилах внутрішнього трудового розпорядку або (iii) у повідомленні, якщо на роботодавця не поширюється колективний трудовий договір або він не зобов'язаний встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку. У зв'язку з прийняттям на роботу працівника, що підлягає контролю за тверезістю, роботодавець зобов'язаний надати йому інформацію, зазначену в попередньому реченні, у паперовій або електронній формі; про запровадження перевірки роботодавець повинен повідомити працівників у встановленому ним порядку не пізніше як за 2 тижні до початку перевірки;
- розширення підстав для застосування штрафу за ст. 108 § 2 Трудового кодексу поширено на випадки появи на роботі після вживання алкоголю чи спиртоподібної речовини або прийому алкогольної речовини під час виконання службових обов'язків.

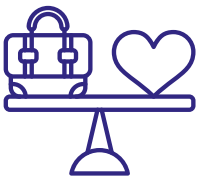
- Також підприємець, який не є роботодавцем і організовує роботу фізичних осіб на підставі, відмінній від трудових відносин (наприклад, на підставі договорів про надання послуг), або фізичних осіб-підприємців зможуть провести тести на тверезість цих осіб та перевірки на наявність у них алкогольних речовин.
- Зрештою, Сейм відхилив поправки, внесені Сенатом, передбачаючи, серед іншого, довший *vacatio legis* і більшу кількість днів періодичної дистанційної роботи протягом календарного року. Закон очікує на підпис Президента. Положення про дистанційну роботу має набрати чинності через два місяці з дня публікації, а положення про контроль за тверезістю – через 14 днів з дня публікації.

Більше інформації



## Закон про імплементацію двох директив: директиви щодо балансу між роботою та особистим життям, а також директиви про прозорі та передбачувані умови праці в ЄС

Закон передбачає, серед іншого (вибрані приклади):



- обов'язок роботодавця вказувати причину розірвання строкового трудового договору (наразі такої вимоги немає); роботодавець також повинен буде провести консультацію з профспілкою;
- заборону додаткового найму працівника, можливо буде встановити лише за угодою про неконкуренцію (*non-compete*);
- навчання, що проводиться на підставі наказу начальника -> за рахунок роботодавця та, по можливості, у робочий час працівника. Час навчання, проведений поза нормальним робочим часом працівника, включається до робочого часу;
- працівник, який має стаж роботи не менше 6 місяців, матиме право раз на рік подати заявку на укладення договору на невизначений термін або з більш прогнозованими умовами праці. Роботодавець -> обов'язок надати відповідь + інформацію про причину відмови у прийнятті заяви - у разі негативної відповіді;
- продовження відпустки по догляду за дитиною з 32 до 41 тижня + кожен з батьків -> гарантія 9 тижнів відпустки, яка не може бути передана іншому з батьків;
- відпустку по догляду за дитиною можна буде надати лише до досягнення дитиною 12 місяців (зараз – до 24 місяців);
- 5 днів у календарному році для догляду за особою в сім'ї або спільному домогосподарстві, яка потребує догляду або підтримки за серйозними медичними показаннями (неоплачуваний час);

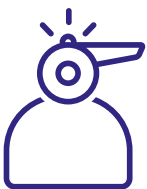
- 2 дні / 16 годин відгулу на календарний рік у зв'язку з невідкладними сімейними справами (оплачуваний час: 50%);
- можливість подати заявку на встановлення гнучких умов роботи, наприклад, гнучкого режиму робочого часу або скороченого робочого часу, батьками, які виховують дитину до 8 років. Відмова у прийнятті заяви вимагатиме обґрунтування з боку роботодавця;
- підвищення віку дитини, що дозволяє працівнику, який доглядає за нею, відмовитися: (i) відрядження за межами постійного місця роботи; (ii) понаднормової зайнятості; (iii) нічної роботи; (iv) періодичної зайнятості, – з 4 до 8 років;
- необхідність оновлення змісту умов працевлаштування згідно зі ст. 29 § 3 Трудового кодексу (розширення обсягу інформації, що надається працівникам, наприклад, роботодавець повинен повідомити строки, протягом яких працівник може звернутися до суду з трудових справ); також можна буде надавати цю інформацію в «електронному вигляді» (наразі – «письмово»); вчинення нового складу правопорушення, що полягає в несвоєчасному повідомленні працівника про умови працевлаштування;
- необхідність оновлення інформації, що надається працівникам, відрядженим за кордон.
- **Закон розглядається в Сеймі.**

Більше інформації



## Ще один проект польського закону про викривачів

На сайті Центру урядового законодавства опубліковано новий проект закону про захист викривачів під назвою «Остаточний текст 2». Законопроект ще не внесено до Сейму. Закон набирає чинності через 2 місяці з дня його опублікування. Нижче ми вказуємо найважливіші зміни порівняно з останньою пропозицією:



- Викривачі будуть захищені за умови, що інформація, яку вони повідомляють або розкривають, стосується суспільних інтересів. Інші передумови для отримання захисту, такі як обґрунтовані підстави вважати, що інформація правдива та є інформацією про незаконну діяльність, залишилися без змін (стаття 6).
- Зовнішнє повідомлення щодо можливого злочину подається до поліції. У попередній редакції проект передбачав повідомлення компетентного начальника поліції воєводства (стаття 31(1)).
- Зміна також стосується порядку видачі довідки про підтвердження статусу викривача. У новому проекті зазначено, що довідка видається органом державної влади, уповноваженим здійснювати подальші дії, після обґрунтування факту порушення закону (стаття 36(2)).

Більше інформації



## Збільшення виплат за кілометраж

З 17 січня 2023 року збільшено розмір виплат за за 1 км пробігу автомобіля. Наприклад, для легкового автомобіля з об'ємом двигуна до 900 см3 це 0,89 злотих (раніше – 0,5214 злотих), понад цей об'єм – 1,15 злотих (раніше – 0,8358).

[Більше інформації](#)



## Максимальний розмір вихідної допомоги, що виплачується за т. зв Законом про масові скорочення

Наразі ліміт вихідної допомоги, що впливає з т. зв Закону про масові скорочення становить **52 350 злотих** - відповідно до ст. 8(4) цього Закону, це п'ятнадцять розмірів мінімальної заробітної плати, що становить 3 490 злотих.

## Значення коефіцієнта для визначення еквіваленту відпустки

Наразі коефіцієнт, який використовується для визначення еквівалента відпустки, становить 20,83. Методика його розрахунку впливає з § 19 Постанови Міністра праці та соціальної політики про детальні правила надання щорічної відпустки, визначення та виплати винагороди за відпустку та грошового еквівалента за відпустку.

## ZUS нагадує, що до 31 січня необхідно подати відомості ZUS IWA за 2022 рік.

Обов'язок подавати відомості про дані для визначення внеску на страхування від нещасних випадків (ZUS IWA) поширюється на платників, які:



- з 1 січня по 31 грудня 2022 року постійно звітувалися в ZUS як платники внесків на страхування від нещасних випадків і повідомлялися як платники цих внесків щонайменше 1 день у січні 2023 року;
- у 2022 році зареєстровали не менше 10 застрахованих осіб;
- станом на 31.12.2022 були внесені до реєстру REGON.

[Більше інформації](#)



## Вплив надання житла працівникам на рівень внесків на соціальне страхування

У роз'ясненні від 13.01.2023 WPI/200000/43/16/2023 Установа соціального страхування (ZUS) визначила некоректною позицію підприємця щодо неврахування вартості пільги, яка полягає у наданні квартири працівнику за ціною нижче ринкової, в основі розрахунку внесків на соціальне страхування працівників. На думку ZUS, вартість цієї виплати повинна бути включена в основу оцінки внесків для цього страхування відповідно до § 3 Постанови Міністра праці та соціальної політики щодо детальних правил визначення бази оцінки внесків на пенсійне страхування та страхування по інвалідності.

[Більше інформації](#)



## Місяць, у якому були понесені витрати на соціальне страхування

У роз'ясненні від 11 січня 2023 року 0111-KDIB1-2.4010.765.2022.1.EJ Директор Національної адміністрації доходів визнав правильною позицію підприємця (оподаткованого податком на прибуток підприємств – CIT), який вказав, що **внески на соціальне страхування із заробітної плати, належні працівникам з 1 січня 2023 року, є витратами, що не підлягають оподаткуванню, у місяці, за який ця заробітна плата має бути виплачена**, за умови, що внески сплачуються протягом терміну, визначеного окремими нормативними актами. З 2023 року для визначення моменту включення внесків на соціальне страхування до частини, що фінансується платником, як оподатковуваних витрат момент виплати винагороди не має значення.

[Більше інформації](#)



## Можливість вирахування вартості добових на відрядження фізичної особи-підприємця як оподатковуваних витрат

У роз'ясненні від 12 січня 2023 року 0113- KD IPT 2-1.4011.900.2022.2.ID директор Національної адміністрації доходів визнав правильною позицію фізичної особи-підприємця, який вказав, що він має право включати значення надбавок до відрядження, пов'язані з підприємницькою діяльністю, у розмірі, визначеному окремими нормативно-правовими актами.

[Більше інформації](#)



## Скасування постанов про продовження легального перебування іноземців у Польщі

Відповідно до Закону про внесення змін до Закону України «Про надання допомоги громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території цієї держави та деяких інших законів» скасовується дія положень т.зв. Антикризового щита, запровадженого під час стану епідемії, що подовжував термін дії національних віз та посвідок на тимчасове проживання в Польщі та карт побуту.

[Більше інформації](#)



## Чотириденний робочий тиждень у Польщі?

У відповідь на депутатське запитання № 37191 щодо можливого запровадження в Польщі чотириденного робочого тижня Міністр сім'ї та соціальної політики зазначив, що:

- законодавча робота з цього питання не планується; можливе запровадження положень, що встановлюють принцип чотириденного робочого тижня/ зменшення середньотижневої норми робочого часу з 40 до, наприклад, 35 годин, вимагатиме широкого обговорення та погодження із соціальними партнерами в рамках співпраці з Радою Соціального діалогу;
- Трудовий кодекс вже передбачає можливість використання систем робочого часу, які дозволяють працювати менше 5 днів на тиждень, наприклад, система скороченого робочого тижня або еквівалентна система робочого часу; також працівник може працювати на умовах системи робочого часу, за якої працівник сам вирішує, у які дні та в який час він виконуватиме покладені на нього завдання;
- крім того, положення законодавства про працю дозволяють гнучко пристосувати графік робочого часу до індивідуальних потреб працівника, наприклад, на умовах індивідуального графіка робочого часу, визначеного на письмову заяву працівника, або на умовах гнучкого режиму робочого часу (*ruchomy czas pracy*);
- при визначенні тривалості робочого часу роботодавець і працівник можуть, наприклад, передбачити в трудовому договорі, що працівник працюватиме чотири дні на тиждень на умовах неповного робочого часу із збереженням рівня оплати праці, як для працівника із повною зайнятістю.

[Більше інформації](#)



## Автори:

- ◆ Michał Bering
- ◆ Magdalena Gołacka
- ◆ Łukasz Łaguna
- ◆ Anna Socha

Наведений вище інформаційний бюлетень носить інформаційний характер і не є формою юридичної консультації.

Якщо у вас виникнуть запитання, ми доступні за електронною адресою [office@ksiazeklegal.pl](mailto:office@ksiazeklegal.pl) або по телефону + 48 12 426 42 31